

мули (3). Визначення коефіцієнтів $a_1 - a_3$ проводять експертним шляхом, виходячи з кількості і якості інформації, використовуваної в кожному з трьох методів, а також з пріоритетів стратегії розвитку підприємства (проекту) в області набору і підготовки персоналу.

Найбільше значення вартості, як показує досвід, дає витратний метод оцінки, що обумовлено досить високою вартістю освітніх послуг і послуг організацій, що здійснюють перепідготовку і підвищення кваліфікації фахівців.

Доходний метод, навпаки, дає найменше значення вартості, тому що в його основі лежить оцінка успішного завершення проектів, що на інших діючих підприємствах через нестабільність зовнішнього середовища в даний час досить рідко реалізується.

Найбільшу вагу при визначенні ринкової вартості персоналу має метод порівняльних оцінок, тому що він відтворює сформований у реальних умовах рівень оплати праці персоналу за відповідними професіями і кваліфікаціями.

1.Проблемы стоимости рабочей силы в отраслях экономики // Украина: аспекты праці. – 2001. – №7. – С.50-56.

Отримано 21.02.2003

УДК 331.5 : 658

С.П.ОКСЕНЕНКО

Харківський національний університет радіоелектроніки

ВИРОБНИЧИЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ

Узагальнено теоретичні засади щодо визначення місця промислово-виробничого персоналу підприємств в ієрархії трудового потенціалу країни. Розглянуто фактори, що впливають на результати процесу формування трудового потенціалу, виконано побудову схеми логічних зв'язків, що мають місце в цьому процесі. Зроблено висновок про доцільність урахування потенційних можливостей кожного окремого працівника.

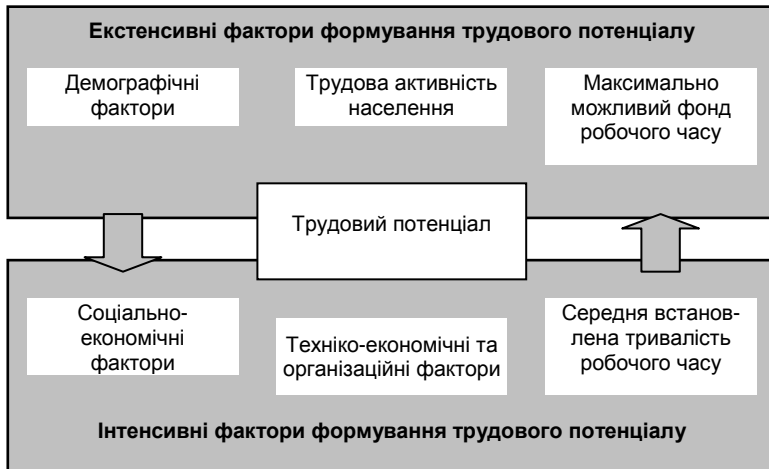
Актуальність пошуку шляхів визначення місця промислово-виробничого персоналу підприємств в ієрархії трудового потенціалу України обумовлена докорінними змінами в порядку вирішення питання ефективного управління персоналом суб'єктів господарювання. Це є наслідком реформування виробничих сил, що має місце в країні за останні роки і націлене на забезпечення високопродуктивної суспільної праці, яка здатна вивести її на рівень країн з високорозвинутою економікою. Розглядаючи місце промислово-виробничого персоналу в ієрархії трудового потенціалу країни, слід визначитися з понятійним апаратом щодо цього питання, що саме і є метою цього дослідження.

На думку вітчизняних фахівців у галузі економіки праці, зокрема Д.П.Богині, А.В.Калини [1, 2], до виробничого потенціалу слід віднести природні ресурси, виробничі потужності й робочу силу. Трудовий потенціал, у свою чергу, являє собою складну соціально-економічну категорію, що відбиває одночасно демографічну й економічну проблематику і включає уповільнення темпів зростання працездатного контингенту в загальному складі населення, зміни його середнього віку, соціальної структури, інтелектуальної та освітньої бази. Отже, трудовий потенціал слід визначити як трудові ресурси, наявні в суспільстві або враховані у вигляді кількості фізичних осіб чи в годинах робочого часу. Трудовий потенціал враховує як якісні, так і кількісні характеристики поняття “трудові ресурси” і відтворює зміст узагальнення поняття “суспільного робітника” відповідно до умов праці згідно з можливостями суспільства. Виходячи з цього загальноприйнятого визначення, можна зробити висновок про те, що трудовий потенціал характеризують такі складові, як чисельність населення у працездатному віці на певний проміжок часу і кількість регламентованого часу на виробництво, що може вимірюватися годинами, місяцями, роками, а також суспільно необхідна інтенсивність праці за той же проміжок часу. Тобто трудовий потенціал можна визначити за допомогою робочого часу й інтенсивності праці. На відміну від виробничого потенціалу, що враховує тільки трудові ресурси поточного періоду, трудовий потенціал також враховує трудові ресурси, які в поточному періоді ще не досягли працездатного віку або вже минули його, але не втратили працездатності. Таким чином, поняття трудового потенціалу є більш ємким і дозволяє врахувати не тільки промислове, але й індивідуальне виробництво суспільного продукту. Для досягнення балансу між наявними в промисловому виробництві робочими місцями й трудовими ресурсами доцільно використовувати поняття трудового потенціалу, оскільки воно містить перспективу розвитку галузей промисловості залежно від наявності джерел кадрового забезпечення.

Щодо кількісного оцінювання трудового потенціалу в розрізі формування промислово-виробничого персонального складу підприємства слід звернутися до показника середньоспискової чисельності робітників за певний проміжок часу. Відповідно до статистичної звітності проміжком часу приймається рік, а дані про чисельність промислово-виробничого персоналу дозволяють визначити ресурси живої праці промислового підприємства як результат множення середньої чисельності персоналу на кількість в середньому відпрацьованих годин на кожну особу. Ресурси живої праці необхідні для подальшого визначення кількості робочих місць на підприємстві в процесі плану-

вання подальшої діяльності.

Якісною характеристикою трудового потенціалу в розрізі промислового підприємства може бути професійний і кваліфікаційний склад промислово-виробничого персоналу. В даному разі треба враховувати не тільки наявність робітників певної освіти й кваліфікації, але й можливість їх навчання в межах програм перепідготовки кадрів на підприємстві. Таким чином, трудовий потенціал відбиває сукупні ресурси й резерви живої праці у поєднанні їх кількісних та якісних характеристик, що наявні в суспільстві на даному етапі розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Отже, стан розвитку продуктивних сил та виробничих відносин має безпосередній вплив на трудовий потенціал країни. Розрізняють первинні, або екстенсивні впливові фактори, від яких залежить кількісне збільшення трудового потенціалу, і вторинні, або інтенсивні фактори, що змінюють його кількісні та якісні характеристики. Схематично фактори формування трудового потенціалу наведено на рисунку.



Зростання трудового потенціалу під впливом екстенсивних факторів відбувається безпосередньо і вимірюється збільшенням кількості населення в країні, чи збільшенням працездатного населення, покращенням його фізичного стану, або міжрегіональною міграцією. До екстенсивних факторів також віднесено максимізацію робочого часу, що має декларативно встановлене обмеження. Інтенсивні фактори мають вплив на якісні параметри трудового потенціалу, адже вони містять такі категорії, як працездатні учні, науковці, винахідники, що

складають групу соціально-економічних факторів, і групу техніко-економічних і організаційних факторів, до яких належать структура матеріального виробництва, стан продуктивності праці, розвиток виробництва за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. До складу інтенсивних факторів віднесено середню тривалість робочого часу по країні в цілому. Розглянувши формування трудового потенціалу України, слід зазначити, що період до 70-х років XX ст. характеризувався пріоритетним впливом екстенсивних факторів, але пізніше значення демографічних факторів стало менш вагомим, пріоритет здобули інтенсивні фактори. Демографічна ситуація, що склалася в Україні останнім часом, суттєво вплинула на формування трудового потенціалу, обумовила необхідність розробки й реалізації заходів щодо збалансованого розвитку держави й підвищення ефективності використання її трудового потенціалу за рахунок удосконалення системи управління працею за такими напрямками, як управління трудовими ресурсами, удосконалення системи оціночних показників трудового потенціалу, удосконалення системи стимулювання праці. Довгострокова державна програма з розвитку трудового потенціалу передбачає забезпечення продуктивної зайнятості населення, регулювання соціально-трудоких відносин з метою скорочення рівня безробіття, розвитку професійної та загальної освіти, охорону праці. Всебічний підхід до проблеми формування трудового потенціалу має забезпечити зростання обсягів промислового виробництва і зміцнення економічного потенціалу держави.

Виходячи з того, що процес управління трудовими ресурсами здійснюється одночасно на державному рівні і на рівні окремо взятого промислового підприємства, можна стверджувати, що вони мають вигляд взаємозалежних підсистем, які спрямовані на досягнення ефективного використання трудового потенціалу країни. До якісної характеристики трудових ресурсів слід віднести склад і кількісне співвідношення окремих категорій та груп працівників у межах промислового підприємства.

Основними ознаками персоналу є наявність трудових взаємин з роботодавцем, що оформляються трудовою угодою. Але на практиці подекуди відсутнє формальне юридичне оформлення найму, що позбавляє персонал гарантій стосовно норм трудового законодавства. Володіння певними якісними характеристиками, а саме професією, спеціальністю, кваліфікацією визначає діяльність працівника на конкретній посаді чи робочому місці й віднесення його до однієї з категорій персоналу. Головними характеристиками персоналу виробничої організації є чисельність і структура, які не здатні відтворити якості окремого

робітника. До основних компонентів трудового потенціалу окремого робітника належать: психофізіологічна складова – стан самопочуття, працездатність, здібності й нахили особистості та тип нервової системи; соціально-демографічна складова – стать, вік, сімейний стан; кваліфікаційна складова – рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудові навички, інтелект, творчі здібності, професіоналізм; особиста складова – ставлення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтири, мотивованість. Трудовий потенціал робітника не є константою, він може як збільшитися, так і зменшитися. Важливим, але не вирішеним завданням є оцінка особистого трудового потенціалу, за допомогою якої можна точніше виміряти й інтенсивніше використовувати трудовий потенціал персоналу виробничих організацій як складових в ієрархії трудового потенціалу країни.

1.Богиня Д.П., Гріжнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання - Прес, 2000.

2.Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Уч. пособие. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.

Отримано 14.01.2003

УДК 658.012.4

Л.И.АВЕДЯН, канд. экон. наук

Харьковский государственный экономический университет

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ, ИХ РОЛЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Важным фактором результативности работы, основой трудового потенциала работника, т.е. совокупности свойств, влияющих на производственную и служебную деятельность, является система его индивидуально-личностных характеристик.

Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Эта истина была определена практиками и учеными давно. Однако представление об этом элементе обогащалось с развитием производительных сил и производственных отношений, развитием экономической теории факторов производства. Изучением человека в экономической среде занимались многие науки. Появилось множество понятий и категорий: человеческий фактор, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, персонал, кадры. Каждая из них использовалась для раскрытия причин, условий, факторов, формирующих высокую отдачу использования человека. Все они не дублируют, а только дополняют друг друга.

Например, такая категория, как “трудовые ресурсы” определена в [4] как главная производительная сила общества, которая состоит из трудоспособного населения в рабочем возрасте и экономически актив-